

# **PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS, PENGALAMAN DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN AMIK HASS BANDUNG**

Arif Budiman  
AMIK HASS Bandung

## **ABSTRACT**

*AMIK HASS Bandung as the formal higher education agency of the Diploma Computer Program that will compete in the netting of the new student and printed human resources was ready the work, must realise that the importance of the understanding about the level of the work motivation of the employee, the employee's loyalty, the work experience and the age of the employee to measure the productivity of the work.*

*Make aware this matter above, then specially in this research will be inspected four variable free (independent) that is: the motivation (X1), loyalty (X2), the experience (3) and the age (X4) against variable was tied (dependent) that is: the productivity of the work of the employee AMIK HASS Bandung.*

*To four variable free this was suspected of having relations that were strong towards the productivity of the work of the employee AMIK HASS Bandung. From the price of the analysis of the dual determination coefficient (R<sup>2</sup>) = 0.887 that meaning that 88.7% highness or lowness of the productivity of the work were affected (was caused) by the change in the motivation, loyalty, the age and the work experience together, whereas 11.3% the rest of them as a result of by variable other. Whereas results of the testing were against this dual determination coefficient shown by the price of F = 58.62 with the significant level = 0.0001. So could be concluded that together the motivation, loyalty, the age and the work experience had the influence that was strong and significant towards the productivity of the work :*

*The next one of the prices of the partial regression coefficient were received by the equality of linear regression as follows:*

$$ZY = 0.314 ZX1 + 0.275 \text{ of } ZX2 + 0.822 \text{ of } ZX3 + 0.391 \text{ of } ZX4$$

$$\text{Sig : } 0.003 \quad 0.019 \quad 0.003 \quad 0.115$$

*To variable X4 had the significant level = 0.05 meaning that partially the work experience did not have the influence on the productivity of the work and X3 (the age) was variable that was dominant his influence on the productivity of the work.*

*Therefore could be suggested to increase the productivity of the work of the employee, the agency could make the formulation stimuli-an-stimulan that was matched with the requirement for the employee and the agency capacity. As for attention of the agency better be focused on the dimension of the age because of this variable that was dominant his influence on the productivity of the work. The step that could be carried out was by giving the addition of the authority and the belief to the employee.*

**Keyword : Motivasi, Loyalitas, Pengalaman, Usia, Produktivitas Kerja**

## I. PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha saat ini sangatlah ketat (hyper competition), terlebih lagi dibukanya keran pasar bebas (globalisasi) maka manajemen harus menyusun organisasi yang efektif dan efisien agar mampu bersaing. Dukungan dana (modal kerja) yang besar dan alat produksi yang memadai belum dapat menjamin keberhasilan untuk menang dalam persaingan, jika tidak didukung Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang baik serta loyal terhadap perusahaan. Banyak kasus perusahaan gulung tikar bukan karena kekurangan modal atau alat produksi yang mereka miliki kurang memadai, namun lebih disebabkan perusahaan tidak didukung oleh SDM yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja tinggi.

AMIK HASS Bandung merupakan salah satu perguruan tinggi swasta bidang manajemen informatika dan komputer skala kecil berada dibawah Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten yang mengkoordinir 426 PTS sehingga persaingan antar PTS di Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten sangatlah ketat baik dalam penjangkaran mahasiswa baru maupun menghasilkan lulusan yang berkualitas. Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan laku di pasar kerja, AMIK HASS Bandung menerapkan konsep layanan prima yaitu setiap mahasiswa baru program Diploma III mendapatkan fasilitas komputer untuk belajar di rumah dengan harapan agar mahasiswa lebih menguasai software maupun hardware. Sebagai dunia usaha di bidang pendidikan, AMIK HASS Bandung bertujuan untuk melakukan kegiatan yang efektif dan efisien dalam rangka mendapatkan masukan dan keluaran yang berbanding positif, sehingga dapat memberikan kesejahteraan kepada lembaga dan karyawan. Jadi dengan tingkat motivasi, loyalitas, pengalaman dan usia yang dimiliki karyawan akan diperoleh tingkat produktivitas kerja yang memadai.

Sehubungan dengan uraian tersebut, maka dipandang perlu untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi, loyalitas, pengalaman dan usia kaitannya dengan produktivitas, sehingga judul yang relevan dengan hal ini adalah **“Pengaruh Motivasi, Loyalitas, Pengalaman dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Amik Hass Bandung”**.

## II. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian adalah AMIK HASS Bandung dan populasi penelitiannya adalah karyawan pada AMIK HASS Bandung. Metode yang digunakan dalam pengambilan data adalah metode survei yaitu metode penelitian dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pokok dalam mengumpulkan data dan informasi dari responden.

Dalam penelitian ini individu yang termasuk dalam anggota populasi adalah seluruh karyawan yang mendukung kegiatan operasional Amik Hass Bandung, yang meliputi staf dan karyawan sebanyak 35 orang.

Karena jumlah anggota populasi hanya sebanyak 35 orang, maka penelitian akan dilakukan terhadap seluruh anggota populasi tersebut, sehingga penelitian ini merupakan penelitian “sensus”.

Dalam penelitian ini individu yang termasuk dalam anggota populasi adalah seluruh karyawan yang mendukung kegiatan operasional Amik Hass Bandung, yang meliputi staf dan karyawan sebanyak 35 orang.

Karena jumlah anggota populasi hanya sebanyak 35 orang, maka penelitian akan dilakukan terhadap seluruh anggota populasi tersebut, sehingga penelitian ini merupakan penelitian “sensus”.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Motivasi

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Proses motivasi terdiri atas beberapa tahapan (Gitosudarmo dan Sudita, 1997:28) yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu,
2. Mencari dan menentukan cara-cara untuk memuaskan keinginan,
3. Mengarahkan perilaku ke arah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang telah dipilih dengan didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman,
4. Penilaian prestasi yang dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain (atasan) tentang keberhasilannya mencapai tujuan. Biasanya, perilaku yang ditujukan untuk memuaskan kebutuhan akan kebanggaan dinilai oleh yang bersangkutan, sedangkan perilaku yang ditujukan untuk memenuhi suatu kebutuhan finansial atau jabatan dilakukan oleh atasan atau pimpinan organisasi,
5. Penerimaan imbalan atau hukuman berdasarkan evaluasi atau prestasi yang dilakukan,
6. Penilaian seseorang tentang sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya. Jika siklus dari tahapan motivasi tersebut telah memuaskan kebutuhannya, maka suatu keseimbangan atau kepuasan atas kebutuhan tertentu dirasakan. Bila masih ada kebutuhan yang belum

terpenuhi, maka akan terjadi lagi proses pengulangan dari siklus motivasi dengan perilaku yang berbeda.

## **2. Loyalitas**

Menurut Mowday dan Steers (1979), komitmen merupakan loyalitas karyawan terhadap suatu unit sosial yang bisa berupa loyalitas karyawan terhadap perusahaan, departemen, atau terhadap pekerjaan mereka.

## **3. Pengalaman**

Karyawan yang telah memiliki masa kerja lama (pengalaman) seharusnya mempunyai produktivitas kerja yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang belum memiliki pengalaman.

## **4. Usia**

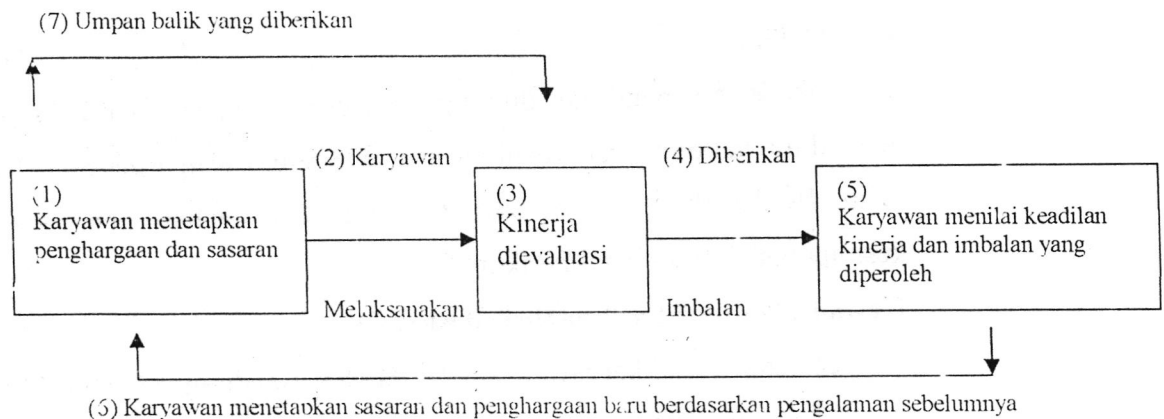
Memiliki karyawan pada masa usia produktif adalah modal yang sangat berharga bagi perusahaan, sekarang tinggal bagaimana manajer SDM dan pimpinan perusahaan mampu memberikan stimulan tertentu sesuai kebutuhan mereka dan kemampuan perusahaan sehingga karyawan mau bekerja secara maksimal.

## **5. Pengertian Produktivitas Kerja**

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Adapun produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sedangkan menurut Wayne F. Cascio (1992), kinerja adalah relative atau perbandingan antara output yang berupa produk dan jasa dengan output yang berupa tenaga kerja, material dan mesin. Sedangkan Joseph A. Marciariello dan Calvin J. Kuby (1994), mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu koefisien yang berhubungan dalam produksi dari bagian tertentu.

Menurut Dessler (1992, hlm. 512-513), alasan perlunya menilai prestasi atau kinerja yaitu :

- a. Menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji.
- b. Menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk bersama-sama meninjau perilaku karyawan berkaitan dengan pekerjaan.



Gambar 2.1 Hubungan Motivasi Dan Kinerja

#### IV. UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS ANGKET

Pengujian dilakukan dengan cara menggunakan alat korelasi product moment, sedangkan nilai reliabilitas dilakukan dengan nilai koefisien alfa

##### Analisis Regresi Berganda

Koefisien regresi korelasi parsial untuk mengetahui hubungan antara salah satu variabel bebas dengan variabel terikat, jika variabel bebas yang lain dikontrol. Dari harga koefisien regresi parsial didapat persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$ZY = 0,314 ZX1 + 0,275 ZX2 + 0,822 ZX3 - 0,391 ZX4$$

$$\text{Sig : } 0,003 \quad 0,019 \quad 0,003 \quad 0,115$$

Untuk variable X4 mempunyai taraf signifikan  $> 0,05$  artinya secara parsial pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan dari variable X1, X2, dan X3 secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dan X3 (usia) merupakan variable yang dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Data-data dalam penelitian dikumpulkan dengan menggunakan angket yang telah diuji validitas dan realibitasnya, sehingga akan diperoleh hasil yang valid. Berdasarkan seluruh hasil penelitian dan analisis data, dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

### Kesimpulan dari hasil analisis deskriptif.

1. Sebagian besar karyawan AMIK HASS Bandung adalah 76% laki-laki dan sisanya 26% adalah wanita. Komposisi karyawan yang ada saat ini bukan dikarenakan kebijakan lembaga dalam menentukan jenis kelamin calon karyawan, namun hanya kebetulan para pencari kerja dan yang memenuhi kualifikasi mengisi formasi yang tersedia adalah laki-laki. Adapun dilihat dari usia, karyawan rata-rata berumur 29 tahun dengan standar deviasi 4 tahun 8 bulan, sehingga estimasi interval dapat disimpulkan usia karyawan antara 24 tahun 2 bulan dan 33 tahun 8 bulan. Hal ini menunjukkan bahwa AMIK HASS Bandung memiliki karyawan pada usia produktif, sehingga potensi untuk dikembangkan masih besar guna mendukung pencapaian tujuan organisasi di masa yang akan datang.
2. Hasil perhitungan variabel tingkat motivasi kategori sangat tinggi ada sebanyak 40%, sebanyak 20% tinggi, namun ada sebanyak 25,71% rendah sehingga masih menunjukkan motivasi yang rendah. Untuk variable loyalitas menunjukkan 40% karyawan loyal, 25,71% sangat loyal dan 20% tidak loyal sehingga hasil tersebut menunjukkan loyalitas karyawan masih rendah. Jadi secara keseluruhan motivasi dan loyalitas dari hasil penilaian angket bahwa motivasi dan loyalitas karyawan masih rendah.

3. Hasil penilaian pimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, menunjukkan hasil 37,14% produktivitas kerja netral (biasa), 28,57% sangat tinggi dan 20% rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan secara umum produktivitas kerja karyawan masih rendah, dan hal ini didukung dengan motivasi dan loyalitas karyawan yang masih rendah.

### **Kesimpulan dari hasil analisis inferensial**

1. Dari hasil analisis koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) = 0,887 yang artinya 88,7% tinggi rendahnya produktivitas kerja dipengaruhi (disebabkan) oleh perubahan motivasi, loyalitas, usia dan pengalaman kerja secara bersama-sama, sedangkan 11,3% sisanya disebabkan oleh variable lain. Sedangkan hasil pengujian terhadap koefisien determinasi ganda tersebut ditunjukkan oleh harga  $F = 58,62$  dengan taraf signifikan = 0,0001. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama motivasi, loyalitas, usia dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Analisis koefisien regresi parsial.

Dari hasil koefisien regresi parsial didapat persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$ZY = 0,314 ZX1 + 0,275 ZX2 + 0,822 ZX3 - 0,391 ZX4$$

$$\text{Sig : } \quad 0,003 \quad \quad 0,019 \quad \quad 0,003 \quad \quad 0,115$$

Untuk variable  $X4$  mempunyai taraf signifikan  $> 0,05$  artinya secara parsial pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja dan  $X3$  (usia) merupakan variable yang dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.



### Saran

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan AMIK HASS Bandung dengan dimensi : motivasi, loyalitas, pengalaman dan usia, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, kepada lembaga disarankan untuk membuat formulasi stimulan-stimulan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan kemampuan lembaga agar dapat menambah motivasi kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Adapun stimulan mungkin seperti : gaji, tunjangan, penghargaan, kesempatan atau beasiswa untuk melanjutkan studi, dll.
2. Adapun perhatian lembaga sebaiknya difokuskan pada dimensi usia karena variabel inilah yang dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Langkah yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan tambahan kewenangan dan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan akan lebih dewasa dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu kejelasan tentang aturan jenjang karir, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessleer Gery, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Penerbit Pt. Prenhalindo, Jakarta, 1997
- Gomes Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 1998
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 1998
- Mustafa Zainal Eq, *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*, BPFE, UII, Yogyakarta, 1995.
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Statistik Deskriptif*, Edisi Revisi, Ekonisia, FE-UII, Yogyakarta, 1998.
- Siagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1993
- Cowling, Alan dan Philip James, *The Essence of Personnel Management And Industrial Relations*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 1994
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005
- Saydam, Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, PT. Penerbit Djambatan, Jakarta, 2005